

Первый этап оценки эффективности создания и функционирования холдинговой компании включает в себя: определение цели и разработку стратегии развития холдинговой компании; формирование структуры холдинговой компании; определение стратегических целей; разработку и согласование стратегий развития дочерних предприятий.

системы оценки эффективности деятельности холдинговой компании является интеграция этой системы в общий организационно-экономический механизм управления холдингом.

Таблица

Критерии и соответствующие им показатели оценки эффективности деятельности холдинговой компании

Критерии оценки эффективности	Показатели оценки эффективности
Прибыльность	величина и выполнение норматива чистой прибыли
	рентабельность активов
	рентабельность инвестиций
	эффективность использования активов
	темпы роста валового дохода
	темпы роста рыночной стоимости акций холдинговой компании (дочерних предприятий)
	величина чистой прибыли, приходящейся на 1 простую акцию холдинговой компании
Финансовое состояние	консолидированный баланс холдинга
	показатели ликвидности (по дочерним предприятиям и холдинговой компании в целом)
	показатели платежеспособности (по дочерним предприятиям и холдинговой компании в целом)
	показатели финансовой устойчивости (по дочерним предприятиям и холдинговой компании в целом)
Объем сбыта	доля рынка
	темпы роста объемов продаж продукции
	темпы роста объемов продаж новой продукции
	темпы роста экспортных продаж
	соотношение объемов продаж внешним потребителям и использования продукции собственного производства внутри холдинга
	отношение объема продаж к балансовой стоимости активов холдинговой компании
Социальная стабильность	численность работников
	стабильность кадрового состава персонала
	выполнение условий коллективного договора
	темпы роста дохода работников холдинговой компании

По мнению автора, использование предложенной последовательности формирования системы оценки позволит обеспечить целостный интегрированный подход к определению эффективности работы дочерних предприятий и холдинговой компании в целом: При этом следует обязательно учитывать, что необходимым условием внедрения и использования

Литература: 1. Афанасьев М. В., Гончаров А. Б. Экономика підприємства: Навч.-метод. посібник. — Харків: Винавничий Дім "ІНЖЕК", 2003. — 412 с. 2. Экономическая стратегия фирмы. Учебное пособие / Под ред. А. П. Градова. — СПб.: Специальная литература, 1995. — 416 с. 3. Нусинов В. Я. Прогнозирование и оценка экономических результатов производства в условиях инвестирования и принятия стабилизационных мер в промышленности. — Днепропетровск: Изд. ДНУ, 1998. — 224 с. 4. Лордкипанидзе О. Л. Оценка и планирование эффективности работы предприятия. — М.: Экономика, 1986. — 176 с. 5. Сутормина В. М., Федосов В. М., Рязанова Н. С. Финансы зарубежных корпораций. — К.: Либидь, 1993. — 232 с. 6. Зарубежный опыт внутрифирменного управления: Метод. указания / Сост. В. Д. Немцов, В. И. Герасимчук, Л. Г. Смоляр. — К.: Укрвузполиграф, 1990. — 36 с. 7. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций: В 2 т. Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1981. — Т. 1. — 492 с. 8. Ченг Ф. Ли, Финнерти Дж. И. Финансы корпораций: теории, методы и практика. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 688 с.

Стаття надійшла до редакції
22.09.2003 р.

УДК 331.522.4

Дулуб Л. М.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЇ "ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ"

The article is devoted to the analysis of the category "labour potential". Four main scientific approaches to the "labour potential" definition are distinguished by the author. A new definition of the term "labour potential" is suggested and grounded in the article. Its peculiarity is understanding this category as a system comprising the process of work, the subject of work, the means of work, the result of work and the worker.

Становлення трудової діяльності — це фундаментальний процес виділення людини з тваринного світу, виховання суспільного індивіда. Проблеми соціально-економічного розвитку суспільства тісно пов'язані з проблемами розвитку трудової діяльності людини. Різні типи суспільно-економічних формацій характеризувалися притаманними саме їм формами праці. Роль праці в розвитку сучасного суспільства не зменшується, вона набуває ще більшого значення у зв'язку із соціально-економічним прогресом, розвитком духовної та матеріальної сфери життя сучасної людини. Економічною, соціологічною, демографічною категорією, що надає можливість дослі-

дження, удосконалювання й інтенсифікації праці є трудовий потенціал.

Для економічної науки трудовий потенціал — це відносно молода категорія, вона була введена в науковий обіг у середині ХХ сторіччя, доповнивши та розширивши категорію "трудові ресурси". Вперше докладно описав трудовий потенціал В. Костаков. Він визначив його як "запаси праці, які залежать від загальної кількості трудових ресурсів та їх структури за статтю і віком, рівня зайнятості за статтю та віком, накопичених знань, від ступеня відповідності демографічної структури працівників умовам підвищення ефективності праці, соціальної мобільності населення (територіальної та професійної)" [1, с. 51]. Даний науковець фактично ототожнив трудові ресурси і трудовий потенціал, оскільки трудові ресурси у демографічному енциклопедичному словнику визначаються як потенційна маса живої праці, чи "запас" робочої сили, яким володіє суспільство [2, с. 480]. Поступово в подальших наукових дослідженнях склалися чотири основні тенденції ототожнення визначення сутності та змісту трудового потенціалу.

1. Трудовий потенціал — це "можливість", "здатність" працівника або суспільства до праці.
2. Персоніфікація трудового потенціалу.
3. Ототожнення трудового потенціалу з часом трудового життя.
4. Розуміння трудового потенціалу як складного явища, що складається з окремих елементів або характеристик.

Так, автори, які підтримують перший підхід, наводять таке визначення: "трудовий потенціал суспільства, регіону, колективу, особистості — це ті можливості, які можуть бути мобілізовані й приведені в дію в процесі праці, які творять фізичні межі трудового потенціалу на будь-якому рівні" [3, с. 3]. Інший прихильник такого підходу — А. Панкратов вважає, що це "інтегральна форма, що кількісно і якісно характеризує здатність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва у відповідності до вимог його розвитку" [4, с. 29 – 30]. "Становлячи комплексну характеристику соціальної дієздатності людини, — пише Л. Іванько, — поняття "особистісний потенціал працівника" дозволяє розглядати цілісний "спектр" продуктивної здатності працівника з позицій не тільки наявного буття, але й умов формування, а також соціальних перспектив розвитку" [5, с. 87]. Львівські економісти розглядають трудовий потенціал як "можливості, які можуть бути мобілізовані й приведені в дію у процесі праці і, які визначають фізичні межі трудового потенціалу на будь-якому рівні" [6, с. 69]. Б. Генкін висловлює думку, що "...потенціал людини визначає можливість її результативної участі в економічній, політичній, культурній та інших сферах діяльності" [7, с. 25]. Т. Синиця також визначає трудовий потенціал як "трудові можливості підприємства (галузі, країни), реально існуючі й передбачувані на перспективу, що

сформовані й формуються у певних виробничих відносинах і умовах відтворення" [8, с. 298 – 300]. У визначенні І. Маслової — це "узагальнююча характеристика міри і якості сукупних можливостей до праці, що визначають потенціальні можливості окремої людини, різних груп працівників, працездатного населення в цілому за участю в суспільно корисній діяльності при даному рівні розвитку продуктивних сил і виробничих відносин" [9, с. 6]. Н. Оленцевич пише, що трудовий потенціал відрізняється передусім тим, що характеризує не тільки сукупну здібність до праці працездатного населення, але й враховує різні природування і додаткові резерви здатності до праці, які обумовлені як зрушеннями в уречевлених факторах виробництва, так і змінами всієї системи суспільних відносин, що здатні збагатити виробництво в майбутньому [10, с. 10 – 11]. Але, на думку автора, можливість не можна розглядати без дійсності. Можливість та дійсність — філософські категорії, що виражають основні ступені розвитку предметів та явищ; "можливість — об'єктивна тенденція розвитку предмета; дійсність — об'єктивний існуючий предмет як результат реалізації деякої можливості. Можливість і дійсність утворюють діалектичну єдність" [11; 12].

Таким чином, визначення трудового потенціалу як можливості до праці характеризує об'єктивні тенденції розвитку та реалізації праці, які обов'язково змінюються з часом. Невизначеність якісних незмінних компонентів трудового потенціалу не дозволяє виробити чітких підходів до його оцінки, не згадуючи вже кількісне вимірювання.

Другий підхід до визначення трудового потенціалу можна назвати персоніфікованим. Автори проводять паралель з "сукупністю кількісних і якісних характеристик", "властивостей працівника", "трудових ресурсів", "ресурсів живої праці". Так, у праці І. Сергєєвої та Л. Чижової: "Трудовий потенціал — це ті ресурси праці, якими володіє суспільство. Кількість працездатного населення і його якісні характеристики (стать, вік, освіта, професійна підготовка, кваліфікація та ін.) визначають реальне значення трудового потенціалу. Поліпшення якісних характеристик практично збільшує трудовий потенціал в рамках однієї й тієї ж кількості працездатного населення" [13, с. 3]. М. Гольдін, який пише, що кількісні характеристики трудового потенціалу "визначаються чисельністю трудових ресурсів" [14, с. 3]. Трактуючи В. Оникієнка, згідно з яким трудовий потенціал можна визначити як сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням технологічної і технічної озброєності [15, с. 4]. В. Врублевський вважає, що трудовий потенціал — це поняття близьке за своїм змістом до категорії "сукупний робітник", але яке відрізняється від останнього органічним зв'язком з характеристикою ознак власне трудової діяльності.

Іншими словами, це характеристика рис і ознак сукупного робітника, який розглядається з позицій їх реалізації в процесі праці. Далі він визначає: "Більш правильним буде розуміти трудовий потенціал як сукупність суспільного робітника і відповідних умов праці, які розглядаються як єдність факторів, що відображають, з одного боку, його зміст, з іншого — соціально-економічний характер" [16, с. 138]. С. Пірожков під трудовим потенціалом розуміє "розвинену в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей активного населення, які реалізовані чи можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, НТП і системи відносин, пов'язаних з участю в процесі праці та суспільній діяльності" [17, с. 16]. Акцент на трудовий потенціал як на категорію, до якої належить сукупність властивостей працівника, що впливають на виробничу діяльність, робить також І. Гладкий. На його думку, це властивості, які характеризують психологічний потенціал (здібності і нахили людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи та ін.), виробничо-кваліфікаційний потенціал (обсяг загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, які обумовлюють здатність до праці певної якості) і особистісний потенціал (рівень громадянської свідомості і соціальної зрілості, ціннісні орієнтації, інтереси і потреби, вимоги в сфері праці) [18, с. 7]. "Так як трудовий потенціал є конкретною формою матеріалізації особистого фактора, персоніфікованою робочою силою, взятою в сукупності кількісних і якісних характеристик як реалізованих, так і ще не реалізованих у визначених соціально-економічних, організаційно-технічних, природно-біологічних, природно-кліматичних, історичних і духовних умовах виробництва", — вважає Н. Мазур. Л. Згалат-Лозинська під трудовим потенціалом розуміє "сукупність носіїв можливостей до здійснення трудової діяльності, які реалізуються або можуть бути реалізовані в процесі відтворення матеріальних та духовних цінностей в суспільстві при існуючому рівні розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Вони включають також і сукупність потенційних, але не використаних можливостей суспільства з урахуванням системи якісних ознак, які прирошують або занижують його кількісну оцінку". Відповідно до цього підходу також сформульовано офіційно-нормативне визначення трудового потенціалу в "Основних напрямках розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року" (схвалені Указом Президента України від 3. 08. 1999 року №958/99) — "сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за окремих ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-економічний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність".

Третім розповсюдженим підходом до розуміння категорії трудовий потенціал є визначення авторів, які синонімом трудового потенціалу вважають час. Так, загально визначене визначення наведене в демографічному тлумачному словнику розкриває зміст даної категорії як "зведену економіко-демографічну характеристику трудової активності людей, що виражається середнім числом людино-років трудового життя, яке даному поколінню належить прожити у складі економічно активного населення при заданих рівнях смертності та економічної активності".

В окрему групу можна виділити визначення авторів, які характеризують трудовий потенціал як складне явище. Вони розглядають трудовий потенціал як "одну з форм особистого фактора, що проходить три стадії руху: ресурсну (трудова ресурси), умов виробництва (робоча сила), перевтілення в трудовий потенціал" [22, с. 14]. Але в даному випадку автори теж персоніфікують дану категорію, не розкриваючи змісту категорії праці як процесу, що реалізується в часі.

Підсумовуючи вищевикладене, слід зазначити, що обмеженість всіх підходів до визначення трудового потенціалу полягає в ігноруванні об'єктивного змісту політекономічної категорії "праця", в якій власне реалізується потенціал суб'єкта трудової діяльності. Зміст категорії трудовий потенціал як здатність до праці, необхідно виводити орієнтуючись на зміст категорії праця як процес.

Фундаментальні джерела визначення загального змісту категорії "праця" пропонують наступне його трактування. Праця — "доцільна діяльність людини, спрямована на створення за допомогою знарядь виробництва матеріальних і духовних цінностей" [23]; "доцільна діяльність людини, спрямована на видозміну і пристосування предметів природи для задоволення своїх потреб. Процес праці включає три чинники: сама праця, засоби праці і предмети праці" [11]; "праця містить у собі наступні моменти: 1) доцільну діяльність, чи саму працю; 2) предмет праці; 3) засіб праці; 4) результат праці" [12]. Узагальнюючи дані визначення та беручи до уваги зростаюче значення процесного підходу до дослідження ефективного функціонування людського фактора в суспільному виробництві, автор вважає, що процес праці передбачає розвиток доцільної діяльності людини для задоволення своїх потреб, що складається з моментів: 1) доцільна діяльність (творче перетворення природи), чи сама праця; 2) предмет праці; 3) засіб праці; 4) результат праці; 5) суб'єкт праці.

Категорія "потенціал" у її загальному розумінні — це (від лат. *potentia* — сила) джерела, можливості, засоби, запаси, що можуть бути приведені в дію, використані для вирішення певного завдання, досягнення певної мети; можливості окремої особи, суспільства у певній галузі (наприклад, економічній) [11].

Об'єднання визначень "праця" та "потенціал" на основі логічних методів аналізу та синтезу (рисунок) надає можливість нового визначення трудового потенціалу як сукупності джерел, засобів, запасів, можливостей, необхідних для доцільної діяльності людини, спрямованої на видозміну чи створення за допомогою знарядь виробництва матеріальних і духовних цінностей для задоволення своїх потреб.

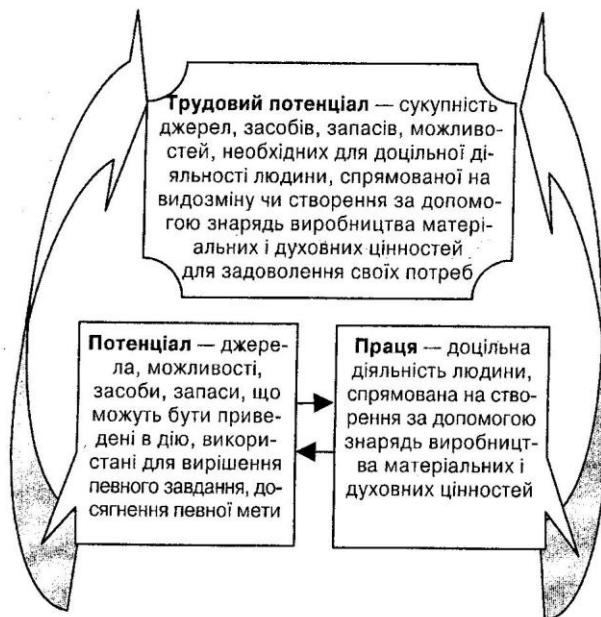


Рис. Формування категорії "трудовий потенціал"

Автор підтримує думку Б. Сухаревського [3], що трудовий потенціал — це система. Але у якості елементів цієї системи, на думку автора, необхідно розглядати основні компоненти праці, а саме: 1) доцільну діяльність (творче перетворення природи), чи саму працю (її технологію, сукупність операцій, культуру праці); 2) предмет праці; 3) засіб праці; 4) результат праці; 5) суб'єкт праці.

Аналізуючи трудовий потенціал як: 1) індивідуальний (особистісний) трудовий потенціал людини, обумовлений природженими та набутими якостями особистості в процесі її соціалізації та практичної діяльності; 2) трудовий потенціал колективу, групи, суспільства, що виступають в політико-економічному аспекті в якості сукупного робітника відповідного рівня; 3) трудовий потенціал регіону чи території; 4) трудовий потенціал галузі чи народногосподарського комплексу, слід розробляти та використовувати відповідні методології дослідження, оцінки та розвитку трудового потенціалу.

Для комплексного дослідження трудового потенціалу необхідно проаналізувати й систематизувати види трудового потенціалу та фактори його реалізації. На думку автора, кожен вид трудового потенціалу повинен мати свою власну систему показників

оцінки, які відрізняються одна від іншої в залежності від видів праці.

Визначивши основні елементи системи "трудовий потенціал", фактори реалізації трудового потенціалу та показники його оцінки, можна сформувати механізм реалізації та розвитку трудового потенціалу.

Література: 1. Костаков В. Г. Труд: ресурсы и эффективность использования. — М.: Политиздат, 1986. — 93 с. 2. Демографический энциклопедический словарь / Редкол.: Валентей Д. И. (гл. ред) и др. — М.: Сов. Энциклопедия, 1985. — 608 с. 3. Социально-трудовой потенциал: теория и практика. Ч. 1. — К.: Наукова думка, 1984. — С. 144. 4. Панкратов А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством. — М.: Политиздат, 1983. — 56 с. 5. Трубоч С. Ю. Трудовой потенциал и занятость населения Украины в умовах переходу до ринку. — Тернопіль: Економічна думка, 1996. — 198 с. 6. Мікловда В. П., Лечиґа Р. Й. Соціально-трудові відносини в умовах ринкових трансформаційних процесів // Регіональна економіка. — 1998. — №2. — С. 68 — 75. 7. Генкин Б. Г. Основы экономики и социологии труда. — СПб.: Питер, 1994. — 198 с. 8. Синица Т. В. Визначення змісту соціально-економічної категорії трудового потенціалу // Научно-технический сборник ХГАГХ "Коммунальное хозяйство городов". Вып. 31. — К.: "Техніка", 2001. — С. 298 — 300. 9. Маслова И. С. Трудовые ресурсы: эффективность использования. — М.: Наука, 1993. — 264 с. 10. Оленцевич Н. В. Трудовой потенциал в умовах переходу до ринкових відносин: формування та використання // Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.01.01. — К.: КНУ ім. Тараса Шевченка, 1995. — 20 с. 11. Советский энциклопедический словарь / Научно-редакционный совет: А. М. Прохоров. — М.: "Советская энциклопедия", 1981. — 1600 с. 12. Филосовский словарь / Под ред. И. Т. Фролова. — 5-е изд. — М.: Политиздат, 1987. — 592 с. 13. Сергеева Г. П., Чижова Л. С. Трудовой потенциал страны. — М.: Знание, 1982. — 64 с. 14. Гольдин Л. И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма // Вопросы философии. — 1982. — №5. — С. 3 — 4. 15. Оникиенко В. В. Трудовой потенциал Украинской ССР / АН УССР. Совет по изучению производительных сил УССР. — К.: Наукова думка, 1982. — 46 с. 16. Врублевский В. К. Трудовой потенциал в НТР. Очерки теории труда. — М.: Наука, 1984. — 240 с. 17. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / АН Украины. Ин-т экономики / Отв. ред. И. И. Лукинов. — К.: Наукова думка, 1992. — 180 с. 18. Гладкий И. И. Человеческий фактор развития. — М.: Мысль, 1986. — 28 с. 19. Мазур Н. А. Социально-экономические проблемы трудового потенциала аграрного сектора экономики региона // Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.07.02. — Луганськ: Луганський національний аграрний університет, 2003. — 20 с. 20. Зґалат-Лозинська Л. О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин // Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.02.03. — К.: Науково-дослідний економічний інститут міністерства економіки та з питань європейської інтеґрації України, 2002. — 22 с. 21. Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року (схвалени Указом Президента України від 3-го серпня 1999 року №958 / 99). 22. Скаржинский М. И., Баландин И. Ю., Тяжов А. Н. Трудовой потенциал социалистического общества. — М.: Экономика, 1987. — 101с. 23. Ожегов С. И. Словарь русского языка: 70 000 слов / Под ред. Н. Ю. Шведовой. — М.: Рус. яз., 1990. — 900 с.